

従業員の働きやすさと働きがい

考え方・方針

当社グループは、社是に「企業の前進は先づ従業員の生活環境の確立に直結すること」を掲げ、従業員が安全かつ健康的に働くことのできる労働環境の整備や、一人ひとりが自分らしい生き方や働き方を選択できる柔軟な人事制度設計を行っています。

また、当社の健康経営方針として「家づくり、街づくりの基本は健康から。社員とその家族がイキイキと活動できる生活環境づくりを支援します」と定めています。さらに、「大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範」にも「健康と安全に留意する」ことを定め、従業員の健康維持・増進を推進するとともに、心理的安全な職場環境のなかで、健康でイキイキと活動し最大限のパフォーマンスを発揮できる職場風土を醸成します。



➤ 大和ハウスグループ企業倫理綱領および行動規範

➤ 大和ハウスグループ理念体系

➤ 大和リース 個人のライフステージや価値観に合わせて
“働く時間を選べる” 所定労働時間の選択制度を導入

マネジメント

労務問題に関するコンプライアンス遵守の徹底

当社では、2024年問題※をきっかけに、代表取締役社長の強い意志のもと、長時間労働の是正に積極的に取り組んでいます。

※働き方改革関連法で時間外労働の上限規制が適用され、労働環境の変革が求められている。

・未払い防止のための労働時間実態調査

四半期に一度、実態に則した労働時間の把握と未払い賃金の発生を確実に防止することを目的に、労働時間実態調査を実施しています。万が一、未申告労働時間が発覚した場合は、未払い残業代の遡及支給および上司への厳重注意を行います。

・シン働き方改革プロジェクト

当社では、代表取締役副社長のもと、本社部門が垣根を越えて参画する「シン働き方改革プロジェクト」を実施しています。「事業を行う現場が業務をストレスなく遂行でき、本来為すべき価値創出に集中できるようにする」と方針を掲げ、従業員から改善要望を集め、業務の廃止・簡素化やデジタル技術による効率化でスピーディに解決する取り組みを進めています。また、デジタル技術を取り入れて情報を一元化するなど、業務の効率化を推進していきます。

なお、従業員の意見に対する対応状況は、本プロジェクトのイントラネットで毎月、社内に公表しています。



P094 シン働き方改革プロジェクトの進捗

・健康診査の実施

月の時間外労働・休日労働が80時間を超えた者（管理職含む）は、全員を産業医による健康診査の対象とし、健康障害の防止を目的とした健康指導を行っています。

・時間外・休日労働に関する協定（三六協定）の締結

当社は、国内においては労働基準法に基づき、事業所ごとに従業員の過半数を代表する者との間で「時間外・休日労働に関する協定」（いわゆる「三六協定」）を締結しています。本協定は、管理監督者を除くすべての従業員に適用されます。



P191 社会データ 基本情報 平均時間外労働時間

ジョブローテーション申告制度

当社は、従業員が勤務地に関する自らの志向を表明できる制度を設けています。全国に事業所を構える当社では、全国社員（全国転勤可）と地域社員（特定の住所地からの通勤圏内事業所でのみ勤務）のコース別雇用管理を行っています。また、毎年「ジョブローテーション申告制度」により各人の希望確認を実施し、全国社員が個人事情により地域社員へ転換したり、勤務地変更の希望を申告したりできるようにしています。

働く場所を限定することで育児・介護・病気療養などの配慮が必要な個人事情に適した働き方を選ぶことができ、従業員の定着率とパフォーマンスの向上を促進しています。なお、全国社員は、全国転勤の負担があることを鑑みて、地域社員よりも高い給与基準や手当などが設けられています。



P098 同一労働同一賃金の実現と生活賃金の保証

従業員の働きやすさと働きがい

フレックスタイムの導入

当社では、2022年度からは一部の例外を除く全従業員を対象に、コアタイムのない「フレックスタイム制度」を導入しています。これにより、柔軟でより生産性の高い働き方を推進しています。

対話型の関係性構築

当社では、部下の成長や成果向上を支援するコミュニケーションの場として、部署ごとに実施頻度を決めて、1on1ミーティングを実施しています。

昨今では、顔を合わせることによる創造性やリスク防止の強化、新入社員や若手社員の組織的な育成、心理的安全性の担保など、リアルな関係性が再評価されています。そこで、2025年4月からは、特段の事情がある場合を除いて原則毎日出社の形態に変更しました。

セルフディスカバリー・レビュー制度

当社の“将来の夢”（パーパス）の実現のため、また第7次中期経営計画における重点テーマの一つである「人的資本の価値向上」の推進に向け、年に一度、自ら主体的にキャリア形成の自己理解を深めることを目的に、「セルフディスカバリー・レビュー制度」を実施しています。自身の仕事に活かせる強みや、今後どのような立場でどのような仕事をしていきたいかなどを具体的に問う内容となっており、自己キャリアへの展望を深められるようにしています。制度の分析結果からは、年齢層別のキャリア志向を可視化することができ、今後の戦略的な人事施策や人材育成施策の検討における有用な基礎データとなっています。

また、従業員にとっては、自身の回答結果をもとにした学習コンテンツの個別サジェストを受けられる環境を整備しており、継続的な学びと成長を後押しする仕組みとなっています。

【住宅営業】「営業職チーム制」を導入

当社の戸建住宅事業では、仕事の偏りや個人格差、マンパワーへの依存、次期マネージャー人材の育成、若手社員への教育不足や早期退職といった課題がありました。こうした課題解決のため、2024年度に「営業職チーム制」を導入し、個人での営業から1チーム4、5人体制へ移行し、店長の評価にはチームの成績を紐づけました。その結果、チーム内での営業ノウハウ共有、課題共有が行われ、チームとしてより高い功績を目指すという風土が醸成され、若手だけでなく、全体でも一人あたりの契約棟数が向上しています。また、高いマネジメント力を持った店長を「Prime Manager（プライムマネージャー）」に認定するなど、活気あふれる職場環境構築を行うと同時に、次世代マネージャーの育成を進めています。店長からは「若手に成長が見られ、やりがいを感じている」といった声があがっています。加えて、優秀な成績を収めているチームを表彰する制度を設け、優秀なチームの手法やチーム運営を水平展開することで、全国の営業力向上を図っています。入社数年目の若手世代の離職を防ぐ効果も出ており、今後も営業担当がスキルを発揮しやすい体制を構築します。

2025年度は、高い総合提案力を持った営業担当者を「Prime Advisor（プライムアドバイザー）」として評価する仕組みを創設しました。全国の営業担当の約2割が認定されています。認定された営業担当者の取り組みは事例として取り上げ、全国に共有・展開することで全社的な営業力の向上を目指します。

【住宅営業】歩合型報酬選択制度

当社では、「標準型」の報酬体系と比較して、受注に対する業績給（販促手当）の割合が相対的に高い「歩合型」を、社員が希望申告できる制度を設けています。

成果（受注実績）がダイレクトに賃金に反映される報酬体系を自らが選択できる機会を設けることにより、報酬に対する納得性・公平性を高め、受注に対するモチベーションの向上を図っています。なお、2024年度からは「営業職チーム制」が導入され、店長にはチームマネジメントの役割が期待されるため、店長である者が「歩合型」への区分変更を希望する場合には原則店長を外れることとなります。

【住宅営業】設計知識を有する営業担当者「Architect Advisor」

当社では、住宅設計（インテリアコーディネーター含む）で高い設計スキルを身につけたのち、住宅営業へ職種転換した営業担当者を「Architect Advisor（アーキテクトアドバイザー）」に認定する制度を2024年度から開始し、2025年度時点で約30名が活動しています。

「Architect Advisor」には転籍後1年間は営業の知識を得る教育期間を設けています。また、「Architect Advisor」は営業担当者に設計スキルを展開し、メンバー全員の提案レベルを底上げすることで、相互に能力の向上を図り、付加価値の高い提案体制を構築し、機会損失の回避および1棟単価の向上につなげています。

従業員の働きやすさと働きがい

ENGAGEMENT BOOKの配付・活用

当社グループでは、当社の“将来の夢”（パーパス）の実現のため、職場環境と組織風土を改善するための気づきを与えるきっかけづくりとして「ENGAGEMENT BOOK」を発行しました。これは、ワークを通じて従業員の考えや大切にしているものなどを知ることにも目的としていることから、「対話」を重視した構成としています。個人でのワークから、グループでのワークへの発展を促し、自ら考え行動するためのツールとして活用されています。上司・部下、先輩・後輩との対話によって組織の課題を発見し、改善していくことで、働きがいの向上などを図っています。

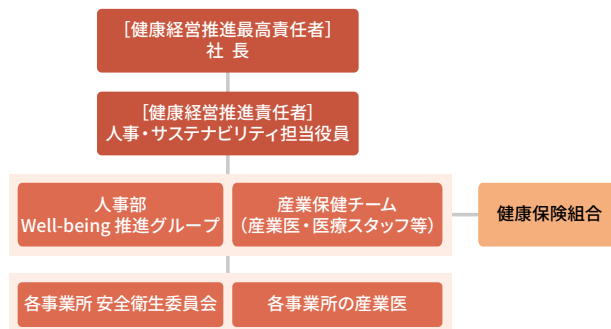
健康経営の推進

当社では、社長を健康経営推進最高責任者、人事・サステナビリティ担当役員を健康経営推進責任者とし、人事部Well-being推進グループを中心に産業保健チーム、健康保険組合と連携して健康経営を推進していく体制を構築しています。また、各事業所の管理部門が安全衛生委員会の事務局も担っており、事業所ごとの課題の解決に向け、産業医、従業員代表、安全衛生委員と連携し、健康経営戦略マップに沿った取り組みを推進しています。

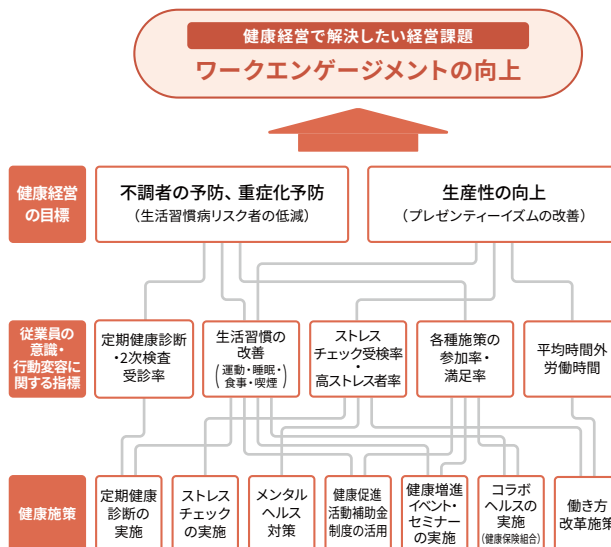
従業員が「健幸」（健やか・幸せ）であると実感し、最大限のパフォーマンスを発揮することで、ワークエンゲージメントの向上につなげていきます。

📖 P195 社会データ 健康管理

健康経営推進体制図



健康経営戦略マップ



心とからだの相談窓口

当社では、従業員の心とからだの健康づくりの一環として、専門の外部相談窓口を用意しています。

・EAPサービス：株式会社Eパートナー

仕事や家族・自分のことなど、公私にわたる悩みや心配ごとを専用ダイヤルに連絡し、専門のカウンセラーに電話や面談、メールなどで相談できます。家族の方も社員同様に利用できます。また、不調な方との関わり方についても総務責任者・上司・周囲の人が相談し、アドバイスを受けることができます。プライバシーが保護され、相談内容が会社に知られることはありません。さらに、毎月株式会社Eパートナーから「こころものがたり」（相談事例）と「ホッとタイムス」（カウンセラーに聞いた読み切りレター）が配信され、メンタルヘルスをサポートしています。

・Cradle(クレードル)：株式会社Cradle

DE & Iに関するオンラインセミナーやヘルスケアサポートを提供するサービスです。病院やクリニックで使える医療クーポン、自宅で使えるウェルビーイングクーポンを用意しています。

・24時間無料電話相談：ティーベック株式会社

24時間年中無休、通話料・相談料無料で医療スタッフへ電話相談ができます。

※健康保険組合のサービス

・チャットボット健康相談：ティーベック株式会社

健康に関する悩みや質問に、チャットボットがお答えするサービスです。本人だけでなく、小さなお子さまなどご家族の健康に関する悩みや質問へも回答します。

※健康保険組合のサービス

従業員の働きやすさと働きがい

従業員の健康と安全に関するリスク評価

・定期健康診断・ストレスチェックの実施

当社では健康保険組合と連携し、生活習慣病健診を加えた充実した定期健康診断を実施しています。病気の早期発見・早期治療、健康リスクの管理を目的に、全員受診を2013年から13年連続で達成しています。また、要精密検査・要治療となった従業員への再検査の徹底を図り、従業員の健康維持・増進を支援しています。さらに、健康保険組合により抽出されたメタボリックシンドロームの対象者に、外部講師による特定保健指導「健康改善研修」を実施し、従業員の主体的な健康改善を促進しています。

また、ストレスチェックについては、法令では努力義務とされている50人未満の事業所を含む全従業員に対し、2016年より毎年実施しており、従業員のメンタルヘルス状況を社外専門機関により検証・モニタリングしています。また、高ストレス判定となった従業員には産業医との面談を勧奨しています。

これらの定期健康診断結果をポイント化し事業所ごとに集計した「健康分析システム」や、ストレスチェックの集団（組織）分析を用いて事業所ごとに心身の健康状態を分析・モニタリングしています。この結果を参考に、事業所全体の健康リスクを下げることを目的としたポピュレーションアプローチ※を実施しています。

※集団全体を対象として働きかけを行い、全体としてリスクを下げる取り組みのこと。

社会データ 健康管理

・石綿健康診断実施

当社では、過去に石綿関連業務およびその周辺業務に従事した履歴のある、役員、従業員（職員・嘱託・契約社員）、パートアルバイト、退職者（任意）を対象に6ヵ月以内に一度

の石綿健康診断の受診を義務づけています。二次検査費用まで本社負担で受診し、個人結果・労働報告書類は40年間会社で保管します。

社会データ 有害廃棄物の適正処理

・健康促進活動補助金制度

当社では、職場環境改善の推進やポピュレーションアプローチとして各事業所で企画・実施する、スポーツ大会やセミナーなどの健康促進イベントに対し補助金を支給しています。2025年度は健康促進活動実施事業所率80%を目標に取り組みを進め、78.1%の実施率となりました。



埼玉東支店
スポーツ大会の様子

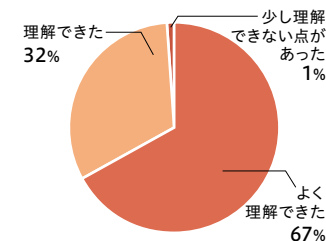
・メンタルヘルス対策の実施

当社では、2018年度より管理職を対象としたメンタルヘルスラインケア研修（eラーニング）を実施しており、不調者の早期発見の基本である「気付く・聴く・つなげる」のポイントや、メンタル不調者への対応・職場環境の改善などの重要性について学習しています。2025年度は新たな管理職昇格者を対象として「基礎編」「応用編」のeラーニングを実施し、約95%の新任の管理職が受講してメンタルヘルスラインケアについて理解を深めました。

また、従業員本人がストレスを抱え込む傾向が増加していることから、メンタルヘルス・マネジメント® 検定（大阪商工会議所）合格者に支給する免許取得祝金について、Ⅲ種（セ

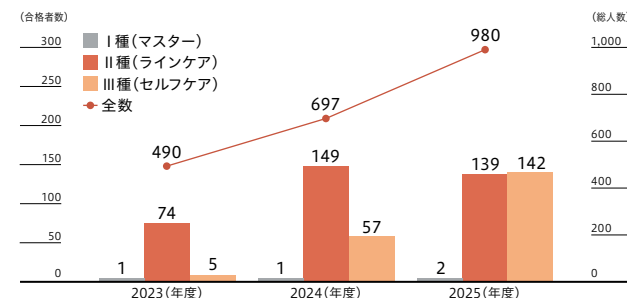
ルフケアコース）合格者も支給対象とし、セルフケアを推進しています。2026年1月末時点のメンタルヘルス・マネジメント検定®（Ⅰ種・Ⅱ種・Ⅲ種）合格者は980名となっています。

「ラインケア研修」理解度



社会データ 安全衛生教育

メンタルヘルス・マネジメント検定合格者数



著しい影響を及ぼす変更に関する 従業員への通知について

当社では、従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、実施の半年前を目安に、従業員に対し通知を行っています。

なお当社では、人員調整を目的とした解雇は、2025年度も行っていない。

従業員の働きやすさと働きがい

主な取り組み

シン働き方改革プロジェクトの進捗

当社は、「2024年問題（時間外労働の上限規制）」を業務改善のチャンスと捉え、「シン働き方改革プロジェクト」を開始しました。1年目は、多くの従業員が抱える困りごとから、早期に解決できる問題を中心に取り組みました。2年目となる2025年度は、より改善効果の高い問題解決により、抜本的な働き方改革を進め、「ワークフロー」「経費精算」「契約」「社内情報」「本社報告」「勤怠・申請」「その他」の7分野22テーマについて改善に取り組みました。具体的には、ワークフローの円滑化、経費精算の簡略化、契約業務の電子化、生成AIを活用した社内情報検索の高度化、本社報告の37%削減、勤怠・申請における確認作業の削減などを実施してきました。

その結果、95施策で改善を実施することができました。今後は働き方改革の次のステージとして、生成AIをはじめとした新たな手法を取り入れ、現場の仕事を、“心躍るストレスのない働き方”へ変革する取り組みを推進します。

 [DXアニュアルレポート 働き方改革](#)

健康経営優良法人の選定

当社および当社グループ35社は2026年3月、保険者（健康保険事業の主体者である健康保険組合など）と連携して優良な健康経営を行う企業として、日本健康会議が認定する「健康経営優良法人2026」に選定されました。なお、今回は35社のうち4社が初めて選定されたことに加え、当社グループのコスモスイニシアは、大規模法人部門のなかの上位500位である「ホワイト500」に初認定され、大和ハウス・アセットマネジメントは、中小規模法人部門の上位500社である「ブライト500」に4年連続で認定されました。

 [大和ハウスグループ35社が「健康経営優良法人2026」に選定されました](#)

オンライン禁煙外来プログラムの実施

大和ハウス工業健康保険組合の被保険者に向け、2021年度から毎年「オンライン禁煙外来プログラム」を実施しています。自宅にしながらスマートフォンで医師の指導を受け、禁煙補助薬も自宅に配送されるものです。先着200名に対しプログラム費用の60,500円/名を全額補助しています。2025年度は過去に「卒煙」できなかった被保険者も30名限定でチャレンジできるようにしました。

■過去実績

2021年度:176名中147名卒煙（チャンピックス服用）

卒煙成功率83.5%

2022年度:186名中134名卒煙（ニコチネルシール着用）

卒煙成功率72.0%

2023年度:182名中142名卒煙（ニコチネルシール着用）

卒煙成功率78.0%

2024年度:143名中118名卒煙

卒煙成功率82.5%

社会的な健康問題への対応

当社グループは、海外拠点を有する企業として、世界三大感染症（結核、マラリア、HIV/AIDS）などグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識しています。海外駐在員に対しては、法定の赴任時・帰任時の健康診断だけでなく、駐在地においても年に一度の健康診断を受ける体制を整えた他、海外保険の対応、A型肝炎や狂犬病などの必要な予防接種、メンタルヘルスや小児科医療に関する相談窓口の設置などを通して、帯同家族を含めた健康管理体制を構築しています。

また、当社グループの大和ハウスベンチャーズは、2025年度に大和ハウスグループ投資事業有限責任組合（「“将来の夢”ファンド」）を通じて、主にアフリカでマラリアをはじめとする感染症対策事業を展開するSORA Technologyへ出資しました。当社グループは本出資を通じてSORA Technologyと共に、公衆衛生の改善を図る排水インフラの整備等、開発途上国における人々の健康な暮らしへの貢献を進めます。

 [アフリカでマラリアの撲滅を目指す「SORA Technology」に出資](#)